

企業を取りまく雇用環境の現状

～ 非正規雇用を中心として～

バブル崩壊後、円高による輸出の鈍化や経済のグローバル化に伴う競争激化等で日本経済が低迷する中、日本企業の象徴であった「年功序列賃金」や「終身雇用制度」を基盤とした正規雇用者はその数を減らし続けている。代わって、企業側の人件費引き下げ、労働者側の多様な就労ニーズに合致した非正規雇用が拡大を続けている。本稿では、顕在化する人手不足や法改正、新たな政府方針等で非正規雇用がどのように変化するか、企業の人材活用という観点を中心に考える。

要 約

- ① 経済が長期にわたり低迷する中、企業はコスト削減を図るため、費用の固定的な正規雇用者中心の雇用制度から転換し、景気の変動に応じ雇用調整が可能な非正規雇用者を増加させた。一方、非正規雇用が若年層に拡大したことは、賃金の低下をもたらし、デフレ長期化の一因となったとの見方もある。
- ② 近年、一部業種では人手不足が深刻化している。こうした中、政府は成熟産業から成長産業へと人材を移転しやすくする「雇用流動化」に向けた検討を進めている。
- ③ 企業においては、非正規雇用者も正規雇用者と同様に重要な職務を遂行するケースが少なくない。人手不足が予測される中で、非正規雇用者の人材確保や定着に留意が必要である。
- ④ 企業の一部では、「多様な正社員制度」の導入によって非正規雇用者の待遇を改善し、雇用の定着を図ることで企業の安定的な成長につなげようという動きがある。
- ⑤ 企業においては今後、人材の定着を進めることで、ノウハウの継承をはじめ企業競争力の確保に努める必要がある。特に、多様化する就労ニーズに合致した人材マネジメントや職場環境の整備等は、従業員の定着を図り、中長期的に生産性を上げる方策の一つとして有効である。

1 経済環境の変化と雇用形態の変遷

1. 「終身雇用・年功序列」の日本型雇用慣行

高度経済成長期の日本企業は、独特の雇用制度で強みを発揮した。

すなわち、“①終身雇用、②年功序列賃金、③比較的小さい賃金格差”を実現することにより、従業員が組織内の調和を重んじ、目先の個人的な利益でなく、チームで企業のために長期的な利益を上げる体制を整えた。

また、企業では従業員の家族の扶養も含めた福利厚生制度を充実させることで、従業員の自社に対する忠誠心を高め、業務精励へのモチベーションを向上させた。

2. 高成長を前提とした雇用制度の見直し

1985年の「プラザ合意」を契機として円高が進み、順調であった輸出産業が打撃を受け、1991年にバブルが崩壊すると、「失われた20年」と呼ばれる低成長時代に突入する。

こうした中、業績の悪化した企業では、自社の存続をかけた経費削減に迫られた。特に、経費の中でも大きな割合を占めるのは人件費であった。

かつて強みを発揮した「終身雇用」と「年功序列賃金」は、持続的な経済成長のもと優秀な人材を囲い込む上では都合がよかったが、低成長の中では人員の余剰や賃金の下方硬直性（一旦上昇した賃金の引き下げが容易でないこと）等、企業に

とってマイナスの面が目立つようになった。

そこで企業では、固定費である人件費をいかに削減し、変動費化する（売上に比例したコストとする）かに腐心した。その結果、企業では正社員の賃金体系を見直したほか、パートタイマーや契約社員、派遣社員等といった、事業の拡大・縮小に合わせて柔軟な雇用ができる正社員以外の労働者の比重を高めた。

3. 環境変化に対応するための雇用制度へ

さらに、経済のグローバル化もこの問題に大きく影響した。例えば電機産業では、コスト競争力に優る東アジアの新興国が、1990年代後半から技術面で急速に日本をキャッチアップし始めたこともあり、機能面での優位性が保てなくなりつつあった。そのため、電機メーカー各社は海外製品と価格で対抗する必要に迫られ、積極的に業務請負や派遣労働者等を活用し、徹底したコスト削減で価格競争力を高めようとした。

こうした正社員以外の労働力の活用は、電機産業にとどまらず、あらゆる業態で見られた。特に価格競争の激しい小売業界等では、パートタイマーを「補助的」な労働力としてではなく、正社員とほとんど同等の役割やスキルを期待し活用する「基幹化」が進んだ。

4. 賃金低下でデフレ長期化の要因とも

一方で、正社員以外の労働力の活用は、主婦や学生にとどまらず、企業が新卒採用を絞り込む中で正社員になれなかった若年男性等にも広がった。こうした動きは、家計に賃金低下として悪影響を与え、結果的に「需要の減退による物価の下落、さらなる企業の人件費圧縮」という悪循環を招き、デフレ長期化に繋がったとの見方もある。

2 増加する非正規雇用の現状

ここでは、総務省「労働力調査」によって、正規雇用に代わって増加を続ける非正規雇用の推移と、その担い手がどのような人々であるかを見る。

1. 非正規雇用者とは

本稿では、企業に雇われて働く者を雇用者と定義する。そして、総務省「労働力調査」や「就業構造基本調査」に倣い、一般職員または正社員等と呼ばれている者（正規雇用者）以外の人々のことを非正規雇用者と定義する（図表1）。

正規雇用が一般的に「労働時間はフルタイム、期間の定めなし（無期雇用）、勤務地は無限定、職種は無限定」という雇用形態であるのに対し、非正規雇用とはこれらの労働条件のいずれかが限定された雇用形態と言える。

非正規雇用者は、具体的にはパートタイマーやアルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等と呼ばれている人々の総称である。その各々について厳密に定義することは極めて難しく、同一の立場であっても各々の職場によって呼称が異なることがあることに注意を要する。

図表1 用語の定義

正規雇用者	一般職員または正社員などと呼ばれている者
非正規雇用者	
パート	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」またはそれらに近い名称で呼ばれている者
アルバイト	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」またはそれらに近い名称で呼ばれている者
労働者派遣事務所の派遣社員	労働者派遣法に基づく労働者派遣事務所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。 ただし、次のような業務に従事する者は含めない。 ・港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務 ・デパートの派遣店員など ・民営の職業紹介機関やシルバー人材センターなどの紹介による場合や請負、出向
契約社員	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者
嘱託	労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」またはそれらに近い名称で呼ばれている者
その他	上記以外の呼称の場合

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（2012年）

2. 非正規雇用者の現状

(1) 正規雇用者・非正規雇用者数の推移

ここ30年ほどの全国の正規雇用者・非正規雇用者の推移を見ると、1995年に3,779万人であった正規雇用者は徐々に減少し、直近の2013年では3,294万人と、1985年(3,343万人)の水準を割り込んでいる(図表2)。

それと対照的に増加の一途をたどっているのが非正規雇用者である。1985年には655万人に過ぎなかった非正規雇用者は、直近の2013年で1,906万人と、3倍近くに増加している。

(2) 男女別・年齢階級別に見た雇用形態

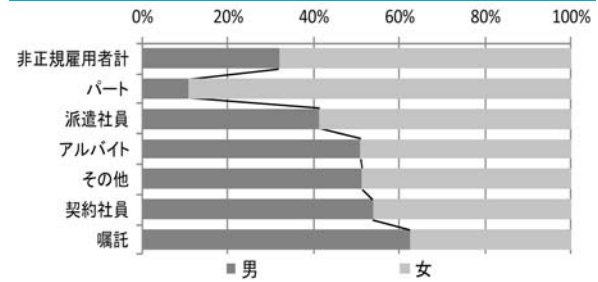
非正規雇用者の雇用形態を男女別に見ると、その担い手の7割は女性である(図表3)。特に、非正規雇用1,906万人の48.7%を占める「パート」の9割は女性である。

一方、20.6%を占める次点の「アルバイト」は、15~24歳で4割を超える等若年者が多い点の特

徴的である(図表4)。また、図表には掲載していないがアルバイトの担い手の3割は学生である。

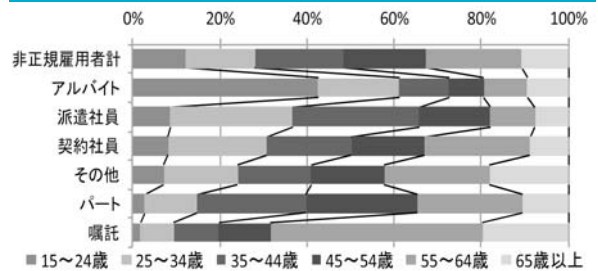
「嘱託職員」は、主として60歳以上で見られ

図表3 男女別・雇用形態別非正規雇用者の内訳



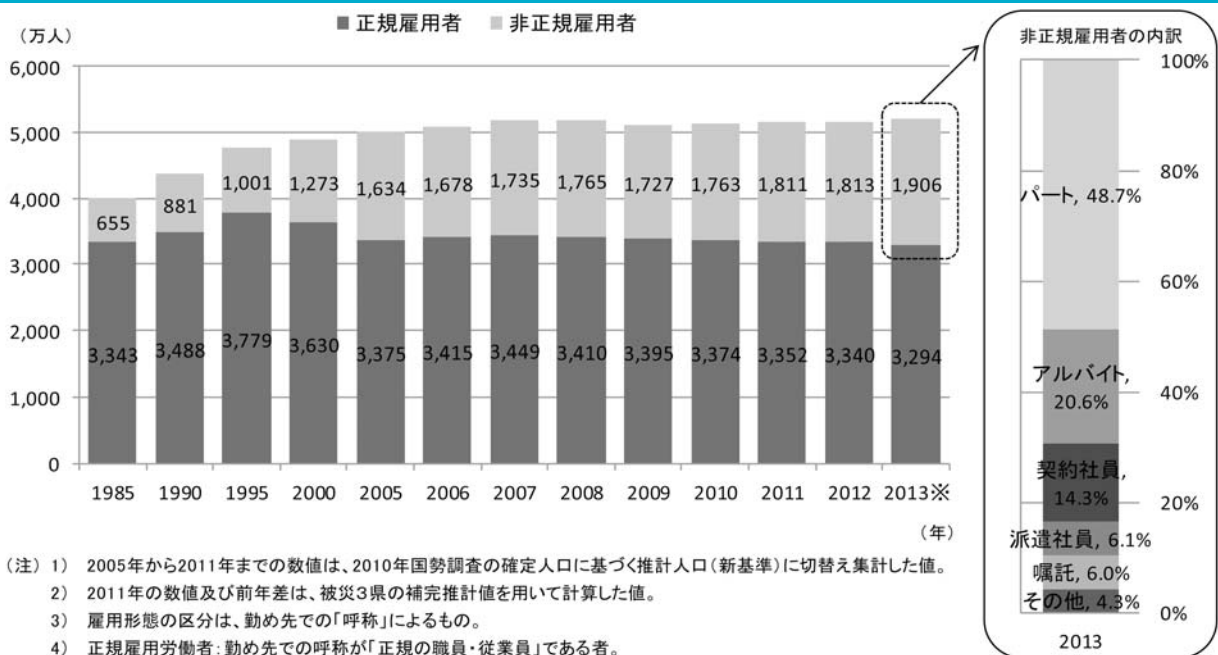
資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)

図表4 年齢階級別・雇用形態別非正規雇用者数と内訳



資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)

図表2 正規雇用者と非正規雇用者の推移



(注) 1) 2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
 2) 2011年の数値及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

資料出所：総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)長期時系列データ

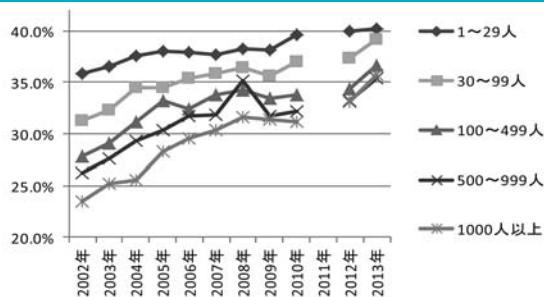
る呼称であり、正規雇用者が定年後、非正規雇用者として雇用延長される際にこのように呼ばれるケースが多い。

3. 従業者規模別に見た非正規雇用者の特徴

(1) 非正規雇用者の割合の推移

次に、従業者規模別に雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用者の割合を見る（図表5）。

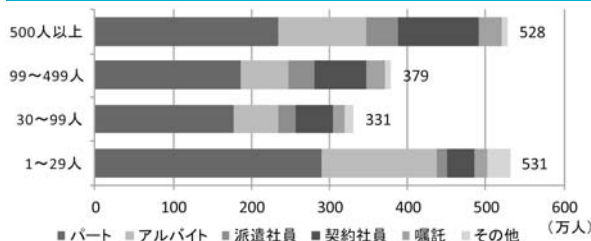
図表5 従業者規模別非正規雇用割合の推移



注：2011年は値なし。

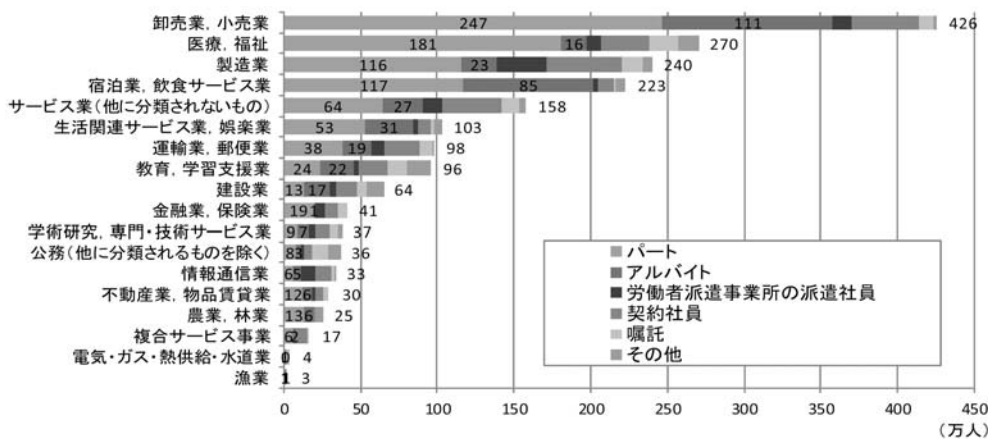
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

図表6 従業者規模別非正規雇用者数と内訳



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2013年平均）

図表7 産業別非正規雇用者数の雇用形態別構成



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2014年4~6月期）

どの従業者規模においても非正規雇用者の割合は高まっていると言えるが、特に従業者規模の大きい企業で大きく割合を高めている。

一方、従業者規模の小さい企業は、非正規雇用者の割合が高い状況が続いており、従前から積極的に非正規雇用者を活用することで、人件費の節減に取り組んでいると見られる。

(2) 非正規雇用者の内訳

さらに従業者規模別に非正規雇用者とその内訳を見てみると、従業者規模1~29人の小さな企業の非正規雇用者が531万人と全体の3割を占めており、その多くがパートやアルバイトであることが特徴である（図表6）。

その一方で、従業者規模が大きくなるにつれ、パート・アルバイト以外の雇用形態（派遣社員や契約社員、嘱託等）が増加する。

4. 産業別・雇用形態別に見た非正規雇用者

2014年4~6月期の総務省「労働力調査（詳細集計）」によって、非正規雇用者を産業別・雇用形態別に見る（図表7）。

非正規雇用者が最も多いのは「卸売業、小売業」で、426万人。次いで、「医療、福祉」（270万人）、

「製造業」（240万人）、「宿泊業、飲食サービス業」（223万人）と続く。中でも、「卸売業、小売業」「医療・福祉」ではパートが多く、「宿泊業、飲食サービス業」ではアルバイトの雇用が多い。

3 最近の雇用情勢の変化

企業の多くが非正規雇用を増加させた背景には、長引くデフレの中での人件費抑制があるが、このところ雇用情勢に変化が見られることから以下にそれについて言及する。

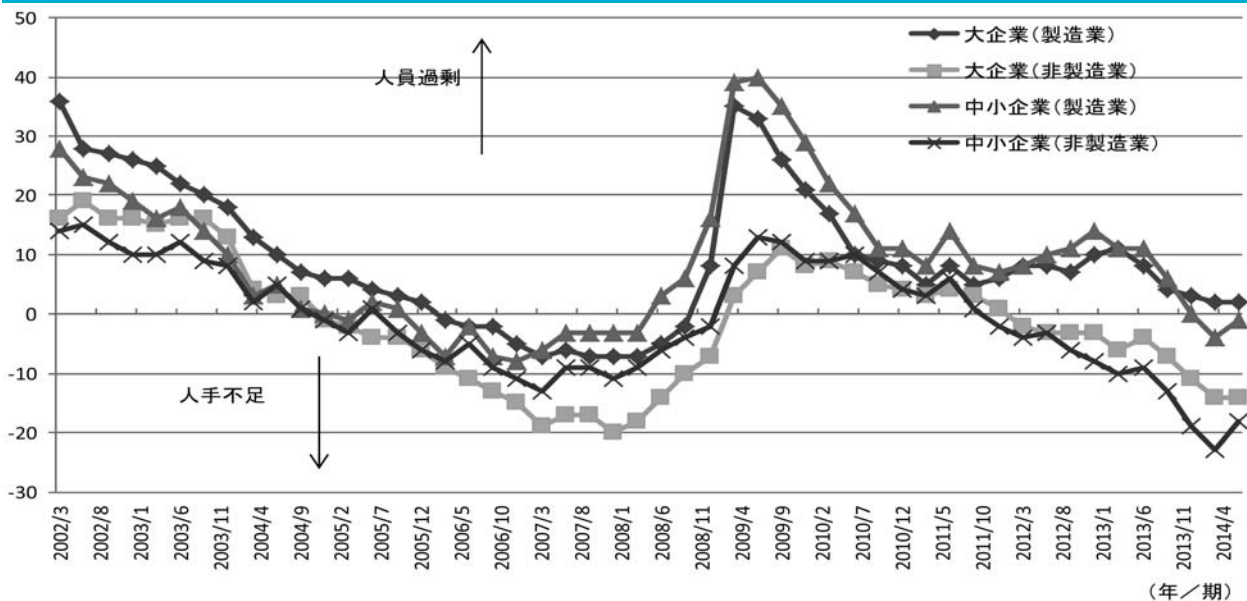
1. 引き締まる労働需給

(1) 日銀短観・雇用人員判断DI

日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」（日銀短観）に見た、企業規模別の雇用人員判断DI（過剰－不足）の推移を以下に示す（図表8）。

これによれば、近年、非製造業を中心に人手不足が顕著化していることが窺える。特に中小企業においては、大企業に比べて不足感が顕著である。なお、図表には掲載していないが、非製造業の中でも「対個人サービス業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「建設業」、「運輸業・郵便業」等で不足が目立ち、いわゆる労働集約型産業を中心に人手不足が顕在化してきている。

図表8 企業規模別 雇用人員過不足DI（過剰－不足）の推移



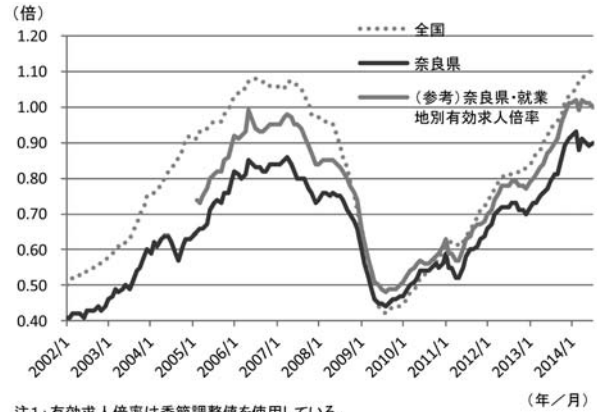
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」

(2) 有効求人倍率の推移

有効求人倍率の推移を見てみると、全国の有効求人倍率（パート含む）は1.10倍（2014年7月現在）と、リーマンショック前（2006年7月）の1.08倍を超える水準となっている（図表9）。労働需給はひっ迫とまでは言えないものの、このところ引き締まりを見せている。

奈良県は0.90倍（同）と、全国や近畿に比べれば低いが、バブル崩壊以来となる高い水準が昨

図表9 有効求人倍率の推移（全国、奈良県、近畿）



注1：有効求人倍率は季節調整値を使用している。
注2：就業地別有効求人倍率は2005年1月以前は公表されていない。

資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

年末から続いている。なお奈良県の「就業地別有効求人倍率*」は1.00倍（同）であり、就業地を奈良県とする求人数と奈良県内の求職者数はほぼ均衡している。

※通常の求人数が求人票を受理した都道府県で計上されるのに対し、全国のハローワークで受理した求人から、実際の就業地となる都道府県別に抽出した求人数を就業地別求人数といい、これを用いて算出したもの。

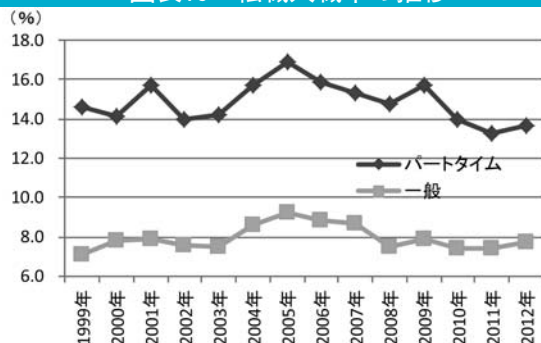
2. 「雇用流動化」に向けた政府方針の転換

2013年6月14日に示された政府の「日本再興戦略」では、「新陳代謝を加速させ、新たな成長分野での雇用機会の拡大を図る中で、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する」と明記された。不況期の失業を防ぐ「企業での雇用維持」の方針を転換し、今後は「人材の適正な配分」を目指していくという点が特徴的である。

具体的には、失業期間6か月以上の者の数を5年間で2割減少させ、転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）を9%（2011年7.4%）とすること等を目標として掲げている。

このところ転職入職率は低調に推移している（図表10）が、政府方針で成熟産業から成長産業

図表10 転職入職率の推移



注：転職入職率とは、転職入職者（入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者）数を各年1月1日現在の常用労働者数で除したもの。

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

への人材の移動が示されたことから、今後産業間の労働者移動が活発化すると予測され、企業にとっては、優秀な人材の確保・定着がより重要な課題となっている。

4 就労ニーズの多様化と企業の対応

非正規雇用者が増加した理由として、まずは企業にとっての経費節減や人件費の変動費化等のメリットが挙げられる。しかし、雇用者にも一定のメリットがあったからこそ、ここまで非正規雇用者は増加したと考えられる。

1. 多様な働き方のニーズ

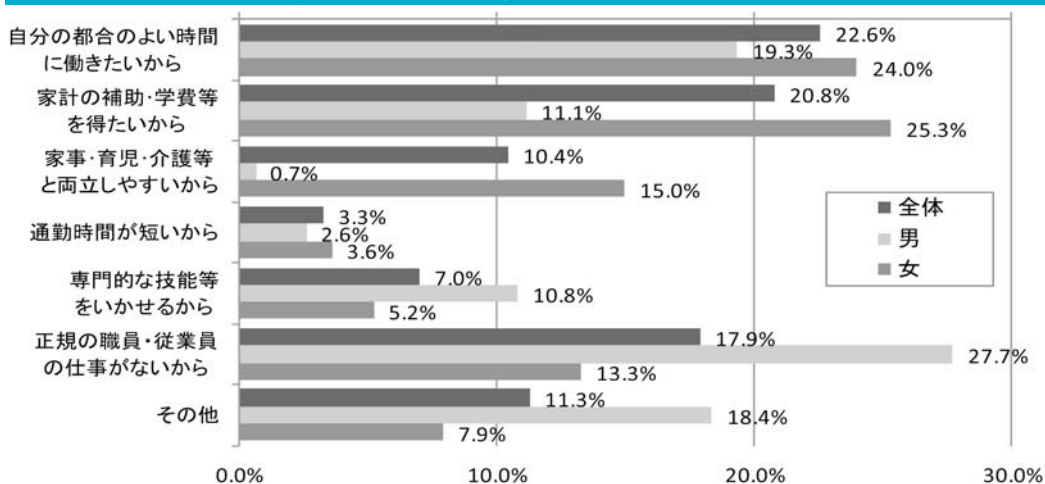
総務省「労働調査（詳細集計）」（2013年平均）によれば、非正規雇用者のうち、その雇用形態を選んだ主な理由のうち最も割合が大きいのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（22.6%、女性は24.0%）であり、次に「家計の補助・学費等を得たいから」（20.8%、女性は25.3%）と続く（図表11）。非正規雇用者の7割近くを占める女性でこの理由が多く選ばれていることから、家計の補助として、或いは都合の良い時間で働くという女性の就労パターンが窺える。非正規雇用者の中には、こうした働き方にメリットを感じ、主体的にその働き方を選択している人々もいる。

ただし、全体の17.9%は「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げ、うち男性に限れば27.7%と高い。

2. 画一的な「正規化」の失敗

近年、人手不足が顕著な業種を中心に、非正規社員を正社員に転換し、賃金上昇や、有期雇用から期間の定めのない雇用（無期雇用）への転換を実現することにより人材の定着・基幹化を図ろう

図表11 非正規雇用者が現在の雇用形態に就いている理由



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2013年平均）

「多様な正社員」へと移行する企業も増加している。こうした企業では、待遇の向上および安定化による従業員のモチベーション向上、人材の定着および多様化による業績の発展を企図して

とする「正規雇用化（正規化）」の動きが一部に見られる。しかしこうした施策の推進にあたって多様な就労ニーズという視点は欠かせない。

数年前、ある大手企業が従業員処遇の向上と基幹化を目的として、5,000人の契約社員の全員を正規化すると発表したものの、これに応じたのは最終的に3分の1にも満たなかった。こうした乖離が生じた原因は、企業側が正規化にあたり、既存の正社員と同様の休日勤務や週40時間のフルタイム労働を求めた点にあるとされる。

前述のように、非正規雇用者の7割近くは女性であり、「自分の都合のよい時間」や「家計の補助」としての就労ニーズがある。こうした雇用者の意向を無視した画一的な正規化は失敗する。したがって、企業が最終的に目指すべき人事制度とは、複数の雇用形態の選択肢の中から、従業員自身の状況に合わせて自由に選択できるものであることが望ましい。

3. 多様な正社員制度の導入

こうした中、自社の非正規社員を、勤務地や勤務時間、職種等、労働条件の一部が限定された

いる。

もちろん、無期雇用化に伴い解雇は容易でなくなり、賃金上昇・社会保険料負担によるコスト増等というデメリットはあるが、人材定着による生産性の向上、ひいては企業活力の創造を期待し、移行していると見られる。

例えばある北欧資本の家具大手では、従業員の6割を占めるパートを全て正社員化し、時間当たり賃金や福利厚生等でフルタイム労働者との間で格差を設けないことを発表した。ワーク・ライフ・バランスの進む北欧では、「フルタイム労働者とパートタイマーは労働時間の差だけであり、職務内容や責任、時間あたりの賃金は同一」という考え方が根付いており、同社もそれに倣っている。

出産や育児、病気や家族の介護等、やむを得ない事情によってフルタイムで働けない雇用者にとって、労働時間を調節しながらこれまで通りの職種・勤務地・賃金で働くことを可能とする制度は画期的で、今後の動向に期待がもたれる。

5 非正規雇用を巡る法制度の改正

非正規雇用は多様な就労ニーズに合致した働き方であるとはいえ、非正規雇用者にとって“①雇用契約期間 ②賃金 ③教育訓練機会”等の点において、正規雇用者との開きが見られるのも事実である。こうした中、政府では近年の関係法改正を通じて、非正規雇用者の安定化を図ることとした。

本改正により企業においては、非正規雇用者の活用にこれまで以上に注意を要することから、以下に留意すべき改正点を概観する（なお本章については関連法に倣い「労働者」という語を用いる）。

1. 労働契約法の改正（平成25年4月1日施行）

一定期間、有期労働契約が反復更新された場合の雇い止めの禁止等、有期労働契約のもとで働く労働者保護を目的とし、以下の改正が行われた。

①「無期雇用転換申込制度」

同一使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、労働者から使用者に対する無期雇用への転換申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する。

②「雇い止め法理」の立法化

有期労働契約において、使用者が更新を拒否し、契約期間の満了により雇用が終了することを「雇い止め」と言う。今般、過去の判例において示されていた、雇い止めが無効と見なされるケースがそのまま条文化された。具体的には、以下のいずれかに該当する有期労働契約が対象となる。

- ・既に複数回更新された有期労働契約で、その雇い止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同一であると認められるもの
- ・有期労働契約が満了となるとき、この契約が

更新されるものと労働者に期待させるような合理的な理由があると認められるもの

③「不合理な労働条件」の禁止

同一使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な労働条件の相違を設けることを禁止すること。

対象となる「労働条件」とは、賃金や労働時間等、狭義の労働条件だけでない。すなわち、災害補償、服務規律、教育訓練、付随業務、福利厚生に至るまで、労働者に対する一切の待遇が含まれる。特に、通勤手当や安全管理等の扱いについて、有期契約労働者と無期契約労働者との間で異なった扱いをすることは、特段の理由がない限り合理的とは認められない。

2. パートタイム労働法の改正

（平成27年4月1日施行予定）

仕事や責任、人事管理が正社員と同じパートタイム（短時間）労働者について、「公正な待遇の実現」を図るのが本改正の趣旨である。具体的には、不合理な労働条件の排除のため、通常の労働者（正社員等）との差別的取り扱いが禁止される「短時間労働者」の対象範囲が拡大する。すなわち、現行のパートタイム労働法で必要とされた3要件

- ①職務の内容が同じ
- ②人材活用の仕組みや運用が同じ
- ③無期労働契約である

のうち、③の要件がなくなり、①と②の両方に該当すれば、有期労働契約の短時間労働者も、賃金の改定や教育訓練の実施や福利厚生その他の待遇において、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されることとなる。

6 奈良県女性の雇用の特徴について

ここで、奈良県女性の雇用の特徴について、全国と比較しながら触れておく。

1. 事業所の非正規雇用者割合と女性有業率

2012年の経済産業省「経済センサス」によれば、奈良県内事業所の非正規雇用者割合は、46.3%と全国1位である（図表12）。

一方、総務省「就業構造基本調査」（2012年）により生産年齢（15～64歳）人口の有業率（人口に占める有業者の割合）を見ると、奈良県女性は56.8%と全国（63.1%）最下位である（図表13）。

経済センサスは事業所所在地単位、就業構造基本調査は居住地単位と、統計間で基準が異なるため単純に比較することはできないが、奈良県内事業所の非正規雇用者割合の高さと奈良県の実年齢人口における女性有業率の低さには関連があると見られる。

2. 「M字カーブの底」が深い奈良県

その一つのヒントは「M字カーブ*」にあると考え、ここでは総務省「就業構造基本調査」（2012年）によって奈良県の年齢階級別・雇用形態別の

図表12 事業所の非正規雇用者割合上位10都道府県

	割合	順位
奈良県	46.3%	1
千葉県	45.7%	2
埼玉県	44.6%	3
沖縄県	44.5%	4
北海道	42.6%	5
兵庫県	41.8%	6
神奈川県	41.8%	7
京都府	41.7%	8
和歌山県	40.0%	9
滋賀県	39.7%	10

注：非正規雇用者割合は「非正規の職員・従業員」を「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」との和で除して算出。

資料：経済産業省「経済センサス」（2012年）

図表13 生産年齢人口の女性有業率下位10都道府県

	割合	順位
奈良県	56.8%	47
兵庫県	57.7%	46
大阪府	59.8%	45
北海道	60.3%	44
沖縄県	60.7%	43
埼玉県	60.8%	42
和歌山県	61.0%	41
神奈川県	61.2%	40
千葉県	61.5%	39
京都府	61.7%	38

注：生産年齢人口とは15歳～64歳の人口を指す。

資料：総務省「就業構造基本調査」（2012年）

有業率を全国と比較する（図表14）。

※M字カーブとは、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）が、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇することをいう。都道府県別データの関係で、以下の考察では労働力率ではなく、有業率（15歳以上人口に占める有業者（ふだん仕事をしている人）の割合）を用いる。

奈良県女性の有業率は、25歳～29歳では全国よりも高いものの、他の年齢階層においては全国より低い。特に多くの女性が出産・育児期を迎える35歳～39歳の年齢階級で著しく有業率が低くなる、いわゆる「M字カーブの底」が全国と比較して深い点が奈良県の特徴といえる。こうした傾向は奈良県他、東京都や兵庫県、神奈川県や千葉県等の大都市およびその周辺部で見られる。

内閣府が「（M字の深い）神奈川県、大阪府、奈良県については（中略）結婚・出産期に離職し、その後非正規雇用で再就職している女性が多いと考えられ」と指摘*しているように、奈良県内事業所の非正規雇用者の割合の高さは、この「M字カーブの底」の深さ、すなわち結婚・出産期における女性の離職による有業率の低下と関連があらると考えられる。

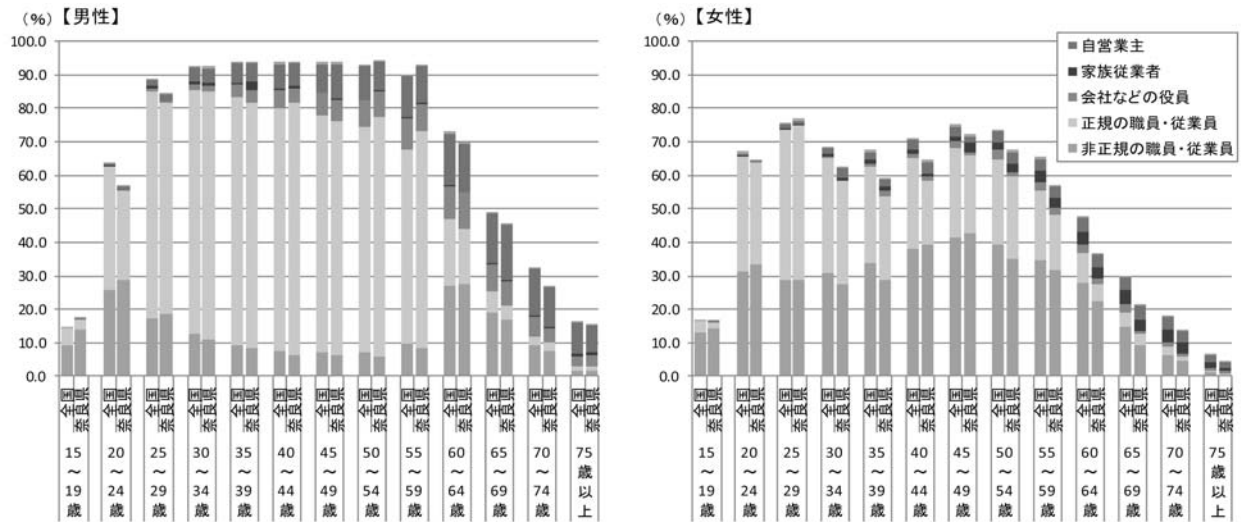
※内閣府男女共同参画局「共同参画」（2013年10月号）

3. 奈良県女性の就業意識

奈良県女性の有業率の低さは、逆に言えばそれだけ潜在的な労働力を抱えているとも考えられる。生産年齢人口が減少し労働需給のひっ迫が見込まれる中、経済成長を維持する一つの方策として女性労働力の活用が期待されている。

奈良県が県内の20歳以上50歳未満の女性3,000人を対象に行った「女性の就業等意識調査」（2010年）によれば、全体の78.0%の女性が「働きたい」と考えており、実際に「働いている」と答えた割合（67.9%）との間に乖離が見られる。

図表14 男女別・年齢階級別・雇用形態別有業率（全国・奈良県）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（2012年）

なお、「働きたくない・働く必要がない」が8.5%、「働けない」は8.3%であった。

本調査によれば、「働いていたが現在働いていない」人（全体の22.1%）のうち「働きたい」と答えている人は51.5%であり、半数を超える。

「働きたい」「働けない」と回答した全員（全体の86.3%）に対する「女性が働くには（働き続けるには）何が必要か」という質問では、職場に対して「育児や介護等の休暇制度の充実や休暇が取りやすい職場環境」（47.8%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくり」（39.9%）を求める回答が多かった。

以上のことから、女性からは「働き続けるには職場環境の整備が必要」という声があることが窺える。

おわりに

企業にとって、景気変動に柔軟に対応でき、かつ正規雇用より低コストで雇うことのできる非正規雇用人材へのニーズは根強い。しかし、労働需給の引き締めや、今後の生産年齢人口減少等で、

企業の人材確保は困難になると予測される。

こうした中、企業には雇用形態や性別、年齢にかかわらず、各人の就労意欲や職務能力に応じた人材マネジメントが求められる。円滑なコミュニケーションや従業員の柔軟な配置や登用で、個々の従業員の能力を最大限に引き出すことは、活力を生み、企業競争力にも繋がる。

同時に、企業においては従業員の定着を目的とした環境整備が求められる。一部大手企業で進む非正規雇用者からの「多様な正社員」への転換はその一例であるが、長時間労働の削減や、育児・介護休暇等の各種休暇を取得しやすい職場環境の整備、従業員の希望に応じた形での短時間勤務が可能な労働条件の見直し等が挙げられよう。

以上の通り、従業員にとって働き甲斐のある職場づくりは、中長期的な生産性向上や企業の業績伸展に欠かせないものと言える。

（太田宜志）